JAE: Journal of Applied Education, 2025. 3(3): 65-78.

PANYAPAT
ปัญญาพัฒน์

JAE
Journal of Applied Education
https://so16.tci-thaijo.org/index.php/JAE/index

Research Article

Guidelines for Developing the Performance Agreement (PA) of Teachers under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3

Ubonrat Suksree[1*] Phramaha Supot Sumeto[1] Boonlert Weeraponkan[1] and Apijit Na Nakhon[1]

[1] *Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat Campus, Thailand*

[*] *Corresponding author. E-mail: tamn.ubonrat@gmail.com*

ABSTRACT

This research article aims to (1) study the conditions of creating agreements for teacher development, (2) explore guidelines for developing these agreements, and (3) evaluate the guidelines for developing agreements in teacher development. This study is qualitative research, collecting data through 1) in-depth interviews to examine the conditions of creating agreements for the development of 18 teachers, 2) in-depth interviews with 5 experts, and 3) focus group discussions with 7 qualified individuals to explore guidelines for developing agreements for teacher development. The tools used include interview forms and focus group evaluation forms. Data were analyzed using content analysis methods and summarized into inductive statements. The findings revealed that 1) regarding the conditions of creating agreements for teacher development, personnel and teachers still lack a clear understanding of how to create these agreements and express a desire to improve themselves in this area. 2) The guidelines for developing agreements for teacher development consist of (1) counting work hours as specified by the Teacher Council, (2) performance results in managing learning, (3) performance results in promoting and supporting learning management, (4) performance results in self-development and professional development, and (5) agreements for development that present challenges in improving student learning outcomes, integrated with personnel development in three steps: training, supervision, and evaluation. There is planning and establishing operational guidelines for personnel development that consider the context of the educational institution, including meetings to identify the goals of the activities to be conducted, organizing activities according to the established plan, checking and analyzing results after the activities are completed, and making further improvements and developments. 3) The evaluation results of the development guidelines by the experts indicated that everyone agreed they were appropriate, feasible, and beneficial for use in developing agreements for teacher development.

Keywords: Performance Agreement of Teachers, Performance Agreement, Personnel Development

Received: 22 February 2025;
Revised: 10 June 2025;
Accepted: 18 June 2025

© 2025 JAE: Journal of Applied Education
ISSN: 2985-2307 (Online)

แนวทางการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

อุบลรัตน์ สุขศรี[1*] พระมหาสุพจน์ สุเมโธ[1] บุญเลิศ วีระพรกานต์[1] และ อภิจิตร์ ณ นคร[1]

[1] *มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ประเทศไทย*

[*] *Corresponding author. E-mail: tarnn.ubonrat@gmail.com*

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู (2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดทำข้อตกลง และ (3) เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดย 1) การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อศึกษาสภาพการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู 18 คน 2) สัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ 5 คน และ 3) การสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาและสรุปเป็นข้อความเชิงอุปนัย พบว่า 1) สภาพการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู พบว่า บุคลากรและครูยังขาดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนในการจัดทำข้อตกลง และมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน 2) แนวทางการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู จะประกอบด้วย (1) ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด (2) ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ (3) ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (4) ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และ (5) ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน บูรณาการกับการพัฒนาบุคลากร 3 ขั้นตอน คือ การฝึกอบรม การนิเทศติดตาม และการประเมินผล โดยมีการวางแผนและกำหนดแนวทางการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ที่คำนึงถึงบริบทของสถานศึกษา มีการประชุมระบุเป้าหมายของกิจกรรมที่จะจัดทำ การจัดกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ มีการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลหลังจบกิจกรรม และการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป 3) ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ทุกคนมีความเห็นว่า มีความเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู

คำสำคัญ: การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู, ข้อตกลงในการพัฒนางาน (ว.PA), การพัฒนาบุคลากร

© 2025 JAE: Journal of Applied Education

บทนำ

การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับบทบาทสำคัญของครูซึ่งต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การปรับเนื้อหาและกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ครูมีสมรรถนะสูงและสามารถพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนด ซึ่งเป็นหลักประกันคุณภาพและคุณธรรมของครูในสังคม ตลอดจนช่วยพัฒนานักเรียนให้มีความรู้และความสามารถในการแข่งขันในด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี (โกมล จันทวงษ์, 2560) คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของครู โดยมุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าการจัดทำผลงานวิชาการ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการประเมินที่ไม่ยุ่งยากและเป็นธรรม เพื่อให้ครูมีศักยภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพที่คาดหวัง (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2564)

จังหวัดนครศรีธรรมราชให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาครูผู้สอน อย่างไรก็ตาม ยังคงมีปัญหาที่คล้ายคลึงกับทั่วประเทศ เช่น คุณภาพครูที่ตกต่ำ ขาดแคลนครูรุ่นใหม่ และปัญหาจิตวิญญาณของครูรุ่นเก่าไม่ปรับตัว รวมถึงการจัดการเรียนรู้ที่ไม่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 เช่น ภาระงานที่มากเกินไป การอบรมพัฒนาครูที่ไม่เพียงพอ

และการขาดการนิเทศสอนอย่างต่อเนื่อง (สุพจน์ รามณี, 2567) นอกจากนี้ การลงพื้นที่รับฟังปัญหาจากครูและบุคลากรทางการศึกษายังพบว่าครูบางส่วนขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานในตำแหน่งครู ซึ่งเป็นการประเมินในรูปแบบใหม่ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ รวมถึงการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานและวิชาการ ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ (เดลินิวส์ ออนไลน์, 2567)

การศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของครูพบว่ามีความหลากหลาย เช่น งานวิจัยของ เนตรนภา ภูมิโคกรักษ์ (2565) ที่ศึกษาเรื่องการส่งเสริมคุณภาพครูในยุควิถีใหม่ พบว่าการเรียนการสอนแบบออนไลน์มีผลสำคัญต่อการศึกษาจึงจำเป็นที่ครูต้องพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี ในขณะที่ สุพจน์ รามณี (2567) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณผ่านกิจกรรมที่เน้นการแก้ปัญหา การสนับสนุนการอบรมเทคนิคและเครื่องมือ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อย่างไรก็ตาม งานวิจัยส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยและกระบวนการพัฒนาครู ในขณะที่มีงานวิจัยจำนวนน้อยที่มุ่งเน้นการวางรากฐานหรือแผนการพัฒนาครู ซึ่งข้อมูลเหล่านี้มีความสำคัญต่อผู้บริหารในการวางแผนพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะครูในสถานศึกษาในอนาคต

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู” เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานให้สูงขึ้นตามตำแหน่งและวิทยฐานะที่คาดหวัง อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
3. เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 6 คน และครู จำนวน 12 คน โดยผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposeful Selection) ซึ่งเป็นการเลือกแบบไม่มีโครงสร้างที่เคร่งครัด มีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการที่ไม่ซับซ้อนเพื่อที่จะได้ตัวอย่างที่เหมาะที่สุดเท่าที่จะเป็นได้สำหรับแนวคิด จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ของการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่เลือกมีลักษณะเป็น “Information-rich Case” คือมีข้อมูลให้ศึกษาในระดับลึกได้มาก และสามารถสะท้อนความเป็นจริงได้ดีที่สุด ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญต้องมีคุณสมบัติ คือ มีประสบการณ์ในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 3 ปี

1.2 ขั้นตอนการศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกรรมการการประเมิน จำนวน 3 คน และตัวแทนคณะกรรมการการประเมิน จำนวน 2 คน การเลือกแบบเจาะจง โดยมีคุณสมบัติมีประสบการณ์ในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 3 ปี

1.3 ขั้นตอนการนำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการ สพป. นศ. 3 จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกรรมการประเมิน จำนวน 3 คน ตัวแทนคณะกรรมการการประเมิน จำนวน 2 คน และตัวแทนครู จำนวน 1 คน การเลือกแบบเจาะจง โดยมีคุณสมบัติมีประสบการณ์ในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 3 ปี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัยใน 3 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่พัฒนามาจากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของครู (สำนักงาน ก.ค.ศ, 2567) และแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาบุคลากร (Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B., 1959) มีลำดับขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู

2) กำหนดประเด็นการร่างแบบสัมภาษณ์การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ประกอบด้วยประเด็นเกี่ยวกับ 1. ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด 2. ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ 3. ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 4. ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 5. ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนของผู้เรียน

3) นำร่างแบบสัมภาษณ์การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

4) ปรับฉบับร่าง และนำแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยแบ่งเป็น ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 1 คน และต้องเป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้เกณฑ์ในการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (index of item objective congruency) ดัชนีความสอดคล้อง 0.5 ขึ้นไป (Eisinga, Grotenhuis & Pelzer, 2012) ซึ่งพบว่า แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จึงนำไปสัมภาษณ์กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

2.3 ขั้นตอนการนำเสนอและประเมินแนวทาง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินและแบบการสนทนากลุ่ม มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1) ดำเนินการสร้างแบบประเมินแนวทางฯ โดยพัฒนามาจากการศึกางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ อังค์วรา วงษ์รักษา (2564) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการประเมินหลักสูตรการอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรี: การประยุกต์ใช้การประเมินพหุแนวคิด

2) นำแบบประเมินความเป็นไปได้ (ฉบับร่าง) นำเสนอต่อปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อย

3) ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะและให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง

4) นำข้อคำถามปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ แล้วจึงทำเป็นฉบับจริงเพื่อเก็บข้อมูลในขั้นตอนการสนทนากลุ่ม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพ เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก มีขั้นตอน ดังนี้ (1) ขั้นเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (2) ทำหนังสือขอความร่วมมือเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์เชิงลึก (3) ขั้นแนะนำตัวและกำหนดบทสัมภาษณ์ (4) สัมภาษณ์รายบุคคลเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการสัมภาษณ์บันทึกเสียง ถ่ายรูป สมุดบันทึก และถอดข้อความออกมาเรียบเรียงต่อไป

3.2 ขั้นตอนการศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู 1) ขั้นเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ 2) ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขออนุญาติสัมภาษณ์เชิงลึก

3) ขั้นแนะนำตัวและกำหนดบทสัมภาษณ์ 4) สัมภาษณ์รายบุคคลเป็นคำถามแบบเปิดกว้างกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น โดยการสัมภาษณ์บันทึกเสียง ถ่ายรูป สมุดบันทึก และถอดข้อความออกมาเรียบเรียงต่อไป

3.3 ขั้นตอนการนำเสนอและประเมินแนวทาง จากการจัดประชุมสนทนากลุ่มมีดังนี้ 1) ทำหนังสือแจ้งผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่มพร้อมด้วยแนวทางการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู เพื่อให้ความเห็นและข้อเสนอแนะ 2) ดำเนินการประชุมกลุ่มสนทนาเพื่อประเมินขอความเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด 3) บันทึกผลการประชุมกลุ่มตามความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

3.4 โดยกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือน มีนาคม พ.ศ. 2567 ถึงเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2567 รวมระยะเวลา 9 เดือน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยฉบับนี้ ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการจัดสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (content Analysis) เพื่อจัดกลุ่ม เรียบเรียงข้อมูลและสังเคราะห์ตามเนื้อหาที่ต้องการศึกษา สรุปประเด็นเพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยขั้นตอนในการวิเคราะห์เนื้อหา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลักดังนี้

4.1 การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกเนื้อหาหรือเอกสาร เพื่อให้ชัดเจนว่าจะเลือกข้อมูลประเภทใด หากมีข้อคำถามแจกแจงอย่างชัดเจนก็สามารถแยกข้อมูลตามข้อคำถามในแต่ละตอนหรือแต่ละข้อ

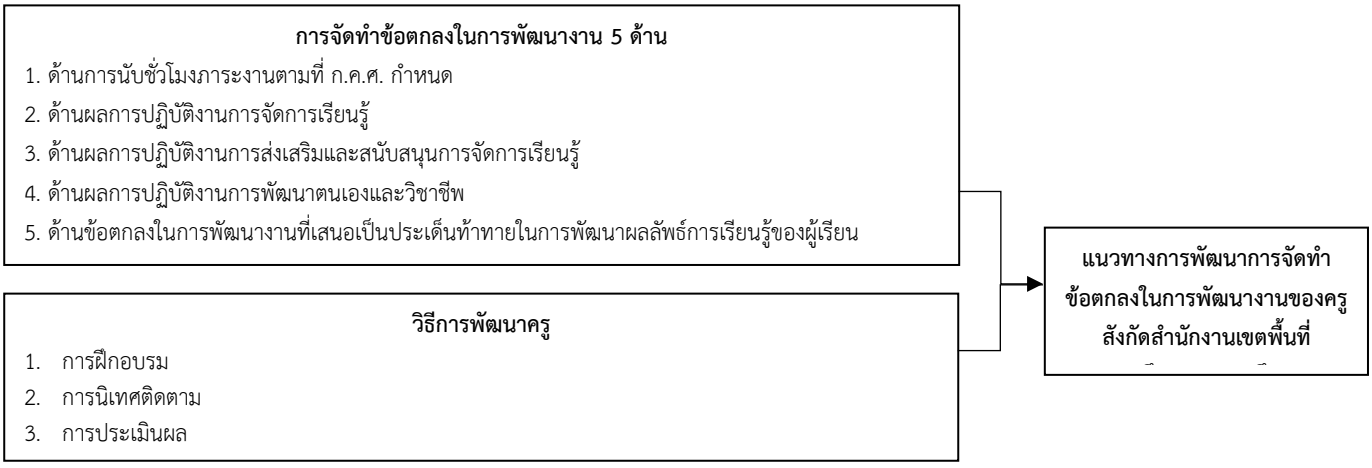
4.2 การกำหนดเค้าโครงเพื่อจำแนกคำหรือเนื้อหาสาระของข้อมูล ซึ่งผู้วิเคราะห์ควรระบุอย่างชัดเจนว่าจะใช้คำหรือข้อความใดบ้าง เพื่อช่วยในการเลือกและการตัดเนื้อหาที่ไม่จำเป็นออกไป ซึ่งจะจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือปัญหาของงานวิจัย และควรใช้คำที่ค่อนข้างกว้างเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ได้จากข้อมูลหลายชุดเพื่อนำมาพิจารณาอย่างเป็นระบบ

4.3 การพิจารณาบริบทแวดล้อม (Context) ของเนื้อหาเพื่อเพิ่มความถูกต้องของข้อมูล ไม่เพียงแค่การเลือกใช้เฉพาะคำสำคัญหรือวลีสั้น ๆ เท่านั้น ให้สามารถอธิบายความเกี่ยวข้องของข้อมูลได้ดีมากขึ้น

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนับเป็นความถี่ของเนื้อหา แล้วสรุปบรรยายข้อมูลเชิงคุณภาพต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของครู (สำนักงาน ก.ค.ศ, 2567) และแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาบุคลากร (Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B., 1959) ร่วมกับการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. สภาพการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 6 คน และครู จำนวน 12 คน มีความคิดเห็นว่า การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน รายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การนับชั่วโมงตามตารางสอน งานส่งเสริมการเรียนรู้ งานพัฒนาคุณภาพการศึกษา และงานตามนโยบาย โดยต้องมีชั่วโมงไม่ต่ำกว่า 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในระดับประถมศึกษา และ 14 ชั่วโมงในระดับปฐมวัย โรงเรียนขนาดเล็กมักมีชั่วโมงมากเกินกำหนด เพราะขาดบุคลากร ปัญหาที่พบคือครูมีชั่วโมงสอนและภาระงานมากกว่าที่กำหนด และการกำหนดค่าน้ำหนักชั่วโมงยังไม่มีความชัดเจน รวมถึงชั่วโมงภาระงานอื่น ๆ ที่ยากในการนับ ควรแยกชั่วโมงการทำงานออกให้ชัดเจนตามแต่ละด้าน และมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความถนัดของครู โดยควรมีความเท่าเทียมในภาระงานและปรับชั่วโมงสอนให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาของแต่ละพื้นที่ ซึ่งมีผู้เกี่ยวข้องได้เสนอความคิดเห็นดังนี้

“ดิฉันมีความคิดเห็นว่า “การนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยมีขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในระดับประถมศึกษา” สัมภาษณ์ นาง ก, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางด้วน (วันที่สัมภาษณ์ 24 กรกฎาคม 2567)

“ผมมีความคิดเห็นว่า “การนับชั่วโมงภาระงานขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมง/สัปดาห์ในระดับประถมศึกษา โดยมีการนับชั่วโมงตามตารางสอน งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา งานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น” สัมภาษณ์ ดร. ข, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุวรรณโฆษิต (วันที่สัมภาษณ์ 30 กรกฎาคม 2567)

“ดิฉันเห็นด้วยที่ว่า การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูทุกคนในโรงเรียน มีการนับชั่วโมงภาระงานที่รับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยมีการนับชั่วโมงขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในระดับประถมศึกษา และขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 14 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในระดับปฐมวัย” สัมภาษณ์ นางสาว ค, ครูโรงเรียนวัดวัวหลุง (วันที่สัมภาษณ์ 22 กรกฎาคม 2567)

1.2 ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ การปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ของครูนั้นรวมถึงการพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมเรียนรู้ และการสร้างสื่อที่เหมาะสม แต่บางครั้งครูไม่สามารถสอนได้เต็มที่เนื่องจากขาดสื่อการสอนและมีภาระงานมากเกินไป ครูสามารถสอนตามกลุ่มสาระได้และนักเรียนมีพัฒนาการดีขึ้น ปัญหาที่พบคือการสอนในหลายกลุ่มสาระและขาดสื่อการสอนที่เหมาะสม ไม่สามารถจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ได้ เนื่องจากความแตกต่างและจำนวนผู้เรียนที่มาก ข้อเสนอแนะคือควรมีการอบรมสำหรับครูเพื่อพัฒนาทักษะการสอนใหม่ ๆ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน ทั้งนี้ควรจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และกระตุ้นนักเรียนให้มีส่วนร่วมอยู่เสมอ ซึ่งมีผู้เกี่ยวข้องได้เสนอความคิดเห็นดังนี้

“ดิฉันมีความคิดเห็นว่า ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ และนอกเหนือจากกลุ่มสาระที่ตนเองรับผิดชอบ เนื่องจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน” สัมภาษณ์ นาง ง, ครูโรงเรียนพิศาลนฤมิตร (วันที่สัมภาษณ์ 27 กรกฎาคม 2567)

“ดิฉันมีความคิดเห็นว่า ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนรู้ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่ยังขาดสื่อการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน และกิจกรรมการเรียนรู้” สัมภาษณ์ นาง จ, ครูโรงเรียนวัดท่าลิพง (วันที่สัมภาษณ์ 23 กรกฎาคม 2567)

“ดิฉันเห็นด้วยที่ว่า ครูผู้สอนมีการพัฒนาหลักสูตร วิเคราะห์หลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีการแก้ปัญหาโดยการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนสอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่ง” สัมภาษณ์ นาง ก, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางด้วน (วันที่สัมภาษณ์ 24 กรกฎาคม 2567)

1.3 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครูรวมถึงการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนและการดูแลช่วยเหลือ ซึ่งมีการประสานงานกับผู้ปกครองและภาคีเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม มักขาดความร่วมมือจากผู้ปกครองและข้อมูลสารสนเทศไม่อัปเดตพอ ผลการดำเนินงานแสดงให้เห็นว่าครูสามารถสนับสนุนการเรียนรู้ได้ แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นมาจากการขาดความร่วมมือและข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย ทั้งนี้ครูควรมีความรู้ในการจัดเก็บข้อมูลออนไลน์

ข้อเสนอแนะคือควรเพิ่มความร่วมมือจากทุกฝ่าย รวมทั้งประชาสัมพันธ์เพื่อให้ผู้ปกครองเข้าใจถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีผู้เกี่ยวข้องได้เสนอความคิดเห็นดังนี้

“ดิฉันมีความคิดเห็นว่า ครูผู้สอนมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศในระดับโรงเรียนและชั้นเรียน มีการจัดทำระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนครบถ้วน มีการปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย มีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บางครั้งไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองเท่าที่ควร” สัมภาษณ์ นาง ฉ, ครูโรงเรียนบ้านควนมุด (วันที่สัมภาษณ์ 28 กรกฎาคม 2567)

“ดิฉันมีความคิดเห็นว่า ครูผู้สอนมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ระบบดูเหลือช่วยเหลือ การปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองภาคีเครือข่าย และหรือสถานประกอบการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ศึกษาขอบข่ายงานทั้ง 4 ฝ่าย แต่บางครั้งข้อมูลยังมีความไม่เป็นปัจจุบัน และครบถ้วน” สัมภาษณ์ นางสาว ค, ครูโรงเรียนวัดวัวหลุง (วันที่สัมภาษณ์ 22 กรกฎาคม 2567)

“ดิฉันเห็นด้วยที่ว่า ครูผู้สอนจัดทำข้อมูลรายวิชาให้ครบถ้วน ดำเนินการช่วยเหลือตามระบบดูแลช่วยเหลือปฏิบัติงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา ตามที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย สถานประกอบการเพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ” สัมภาษณ์ ดร. ข, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุวรรณโฆษิต (วันที่สัมภาษณ์ 30 กรกฎาคม 2567)

1.4 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครู ควรเป็นไปอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำทักษะไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามครูยังไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ได้เต็มที่ ผลการดำเนินการแสดงให้เห็นว่าครูได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น การใช้ภาษาและเทคโนโลยี แต่ปัญหาคือขาดเวลาในการเข้ารับการอบรมและต้องใช้เวลาในการสอน ซึ่งทำให้ไม่สามารถสอนนักเรียนได้เต็มที่ นอกจากนี้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ยังไม่ชัดเจนและขาดการมีส่วนร่วม ข้อเสนอแนะคือครูควรเข้าร่วมการอบรมอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับศักยภาพของตนเอง และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งในและนอกสถานศึกษา ซึ่งมีผู้เกี่ยวข้องได้เสนอความคิดเห็นดังนี้

“ดิฉันมีความคิดเห็นว่าครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยการเข้าร่วมการอบรม มีส่วนร่วมและเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการนำความรู้และทักษะจากการพัฒนาตนเองมาพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในหลาย ๆ ด้าน” สัมภาษณ์ นาง ช, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งขวัญแก้ว (วันที่สัมภาษณ์ 30 กรกฎาคม 2567)

“ดิฉันมีความคิดเห็นว่าครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและต่อเนื่อง เกิดการเรียนรู้ต่อเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาปรับใช้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น” สัมภาษณ์ นางสาว ซ, ครูโรงเรียนวัดอู่แก้ว (วันที่สัมภาษณ์ 23 กรกฎาคม 2567)

“ผมมีความคิดเห็นว่า บางครั้งคูต้องประสบปัญหาไม่มีเวลาเพียงพอที่จะเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ยังไม่ชัดเจนและขาดการมีส่วนร่วม ข้อเสนอแนะคือครูควรเข้าร่วมการอบรมอย่างต่อเนื่อง” สัมภาษณ์ นาย ฌ, ครูโรงเรียนวัดเกาะจาก (วันที่สัมภาษณ์ 31 กรกฎาคม 2567)

1.5 ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน การพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายเพื่อยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนประกอบด้วยการวิเคราะห์ปัญหาในชั้นเรียนและหาวิธีแก้ไข อย่างไรก็ตาม บางครั้งไม่สามารถแก้ปัญหาได้เนื่องจากขาดวิธีการที่หลากหลาย ผลการดำเนินงานแสดงให้เห็นว่านวัตกรรมที่เกิดจากการวิเคราะห์ปัญหาสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ แต่ยังมีปัญหาที่เกี่ยวกับกิจกรรมที่ไม่ตรงจุดและข้อจำกัดทางจำนวนผู้เรียน ข้อเสนอแนะคือครูควรศึกษาบริบทและความต้องการของผู้เรียน ใช้สื่อและวิธีการที่หลากหลาย รวมถึงพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานให้เหมาะสมกับระดับชั้นและความสามารถของผู้สอน ซึ่งมีผู้เกี่ยวข้องได้เสนอความคิดเห็นดังนี้

“ดิฉันความคิดเห็นว่า ประเด็นท้าทายของครูในการพัฒนางานสอดคล้องกับสภาพปัญหาหรือความต้องการที่จะพัฒนาต่อยอดในแต่ละกลุ่มสาระหรือวิชา หรือความต้องการที่จะพัฒนาผู้เรียนในด้านต่าง ๆ” สัมภาษณ์ นาง ช, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งขวัญแก้ว (วันที่สัมภาษณ์ 30 กรกฎาคม 2567)

“ดิฉันมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามประเด็นท้าทาย บางกิจกรรมไม่สามารถดำเนินการได้ตามช่วงเวลาที่กำหนด” สัมภาษณ์ ดร. ข, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุวรรณโฆษิต (วันที่สัมภาษณ์ 30 กรกฎาคม 2567)

“ดิฉันเห็นด้วยที่ว่า บางครั้งไม่สามารถแก้ปัญหาได้เนื่องจากขาดวิธีการที่หลากหลาย ผลการดำเนินงานแสดงให้เห็นว่า นวัตกรรมที่เกิดจากการวิเคราะห์ปัญหาสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ” สัมภาษณ์ นางสิภาภรณ์ อริยกุลนิมิต, ครูโรงเรียนหัวไทร(เรือนประชาบาล) (วันที่สัมภาษณ์ 23 กรกฎาคม 2567)

2. แนวทางการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกรรมการการประเมิน จำนวน 3 คน และตัวแทนคณะกรรมการการประเมิน จำนวน 2 คน สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีการดำเนินการดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

การฝึกอบรม สถานศึกษาจัดประชุมระบุเป้าหมายและสำรวจความต้องการก่อนอบรม พร้อมเตรียมเอกสารและสื่อการสอน จัดกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วม พร้อมนับชั่วโมงภาระงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ประเมินความเข้าใจผ่านแบบทดสอบและสอบถามความพึงพอใจ รวมถึงติดตามผลหลังอบรม ใช้ความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมเพื่อปรับปรุงการอบรมในอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการ

การนิเทศติดตาม สถานศึกษาตรวจสอบความเข้าใจของครูในการนับชั่วโมง พร้อมจัดทำเอกสารคู่มือและแบบสอบถาม จัดการนิเทศในหลากหลายรูปแบบ รวมถึงแลกเปลี่ยนแนวคิดและให้คำปรึกษา ประเมินความเข้าใจหลังการนิเทศและรวบรวมข้อคิดเห็นในส่วนที่ควรปรับปรุง ประเมินผลการนิเทศและพัฒนาความรู้ให้แก่ผู้รับผิดชอบ พร้อมปรับปรุงแนวทางในอนาคต

การประเมินผล สถานศึกษาตรวจสอบความถูกต้องของการนับชั่วโมง และจัดทำคู่มืออธิบายเกณฑ์การนับ รวบรวมข้อมูลการนับชั่วโมงผ่านหลากหลายวิธีการ และสนทนากับผู้ที่ถูกประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานสรุปผลงาน พร้อมข้อเสนอแนะแก่ครู ติดตามผลการปรับปรุง พร้อมให้คำแนะนำเพิ่มเติมและวางแผนการประเมินในครั้งถัดไป ซึ่งมีผู้เกี่ยวข้องได้เสนอความคิดเห็นดังนี้

“ผมมีความคิดเห็นว่า การวางแผนการฝึกอบรม สถานศึกษาดำเนินการโดยมีการประชุมระบุเป้าหมายของการอบรม เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมจะสามารถนับชั่วโมงภาระงานได้ถูกต้องตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีการจัดทำแบบสำรวจความต้องการและปัญหาของผู้เข้าร่วมก่อนเริ่มการอบรม เพื่อให้การวางแผนสอดคล้องกับความต้องการจริงและตอบโจทย์ผู้เข้าร่วม” สัมภาษณ์ นาย ฎ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางไทร (วันที่สัมภาษณ์, 20 พฤศจิกายน 2567)

“ดิฉันมีความคิดเห็นว่า ควรมีการรวบรวมข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมอบรมเพิ่มเติม เพื่อให้ทราบถึงปัญหาหรือข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการอบรม มีการติดตามผลภายหลังการอบรมเป็นระยะเวลา 1-3 เดือน เพื่อดูว่าผู้เข้าร่วมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงหรือไม่” สัมภาษณ์ นางสาว ฏ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปิยาราม (วันที่สัมภาษณ์ 22 พฤศจิกายน 2567)

“ดิฉันมีความคิดเห็นว่า การวางแผนการประเมินผล สถานศึกษาดำเนินการโดยมีการประชุมครูเพื่อชี้แจงตรวจสอบผลการนับชั่วโมงของครู โดยมีการตรวจสอบว่าครูสามารถนับชั่วโมงภาระงานได้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดหรือไม่ จัดทำคู่มือหรือสื่อประกอบการอธิบายเกณฑ์การนับชั่วโมงภาระงานที่ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้ครูสามารถทบทวนและทำความเข้าใจได้ด้วยตนเองก่อนการประเมิน” สัมภาษณ์ นางสาว ฐ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหงส์แก้ว (วันที่สัมภาษณ์ 9 พฤศจิกายน 2567)

2.2 ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้

การฝึกอบรม สถานศึกษากำหนดเป้าหมายและเนื้อหาที่จำเป็นร่วมกับครูผู้เชี่ยวชาญ วางแผนระยะเวลาและรูปแบบการฝึกอบรม ใช้วิธีการที่เหมาะสมในการฝึกอบรม เช่น การใช้กรณีศึกษา การจำลองสถานการณ์ มอบหมายให้เขียนรายงานจริงตามเกณฑ์วิทยฐานะ ตรวจสอบและวิเคราะห์รายงาน รวมถึงประเมินรายบุคคล ใช้แบบสอบถามหรือระบบออนไลน์เพื่อรวบรวมความคิดเห็น ใช้ผลการประเมินปรับปรุงเนื้อหา เพิ่มหัวข้อที่จำเป็นและเหมาะสมติดตามและจัดทำรายงานความก้าวหน้า

การนิเทศติดตาม สถานศึกษากำหนดเป้าหมาย ระยะเวลา และเกณฑ์การประเมินร่วมกับครู สื่อสารเป้าหมายผ่านเอกสารหรือคู่มือ ใช้วิธีนิเทศ เช่น สัมภาษณ์หรือการนำเสนอ แบ่งปันประสบการณ์และแนวทางการเขียนรายงาน ตรวจและให้ข้อเสนอแนะแบบเฉพาะราย รวบรวมความคิดเห็นผ่านแบบประเมิน สร้างฐานข้อมูลรายงานคุณภาพและคู่มือที่เหมาะสม จัดกิจกรรมเสริมเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะทาง

การประเมินผล สถานศึกษากำหนดเป้าหมาย เกณฑ์ประเมิน และตัวอย่างแบบฟอร์ม ประเมินโดยใช้คะแนน ความคิดเห็น และการอภิปราย เก็บข้อมูลเพื่อติดตามพัฒนาการของครู ตรวจและให้ข้อเสนอแนะ ผสมผสานความคิดเห็นเพื่อพัฒนาจุดแข็งและแก้ไขจุดอ่อน จัดทำคู่มือและตัวอย่างการเขียนรายงานที่มีคุณภาพ จัดกิจกรรมเสริมเพื่อพัฒนาทักษะการเขียนให้ตรงตามความต้องการ ซึ่งมีผู้เกี่ยวข้องได้เสนอความคิดเห็นดังนี้

“ดิฉันมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนต้องมีการวางแผนการฝึกอบรม สถานศึกษาดำเนินการโดยมีการประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทักษะต่างๆ ที่ครูจำเป็นต้องมีอย่างละเอียด เพื่อให้การฝึกอบรมสามารถตอบโจทย์ความต้องการและนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้” สัมภาษณ์ นางสาว ฏ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปิยาราม (วันที่สัมภาษณ์, 22 พฤศจิกายน 2567)

“ดิฉันมีความคิดเห็นว่า ต้องมีการพัฒนาปรับปรุง สถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบ และแนวปฏิบัติโดยใช้ผลการประเมินและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมในอนาคต เช่น การเพิ่มเนื้อหาใหม่หรือปรับรูปแบบการสอนให้เหมาะสม มีการให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเนื้อหาให้ครอบคลุมหัวข้อที่จำเป็นและเป็นปัจจุบันมากขึ้น” สัมภาษณ์ นางสาว ฏ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปิยาราม (วันที่สัมภาษณ์ 22 พฤศจิกายน 2567)

ดิฉันมีความคิดเห็นว่า ที่สำคัญ คือ ต้องมีการกำหนดเป้าหมาย เกณฑ์ประเมิน และตัวอย่างแบบฟอร์ม ประเมินโดยใช้คะแนน ความคิดเห็น และการอภิปราย เก็บข้อมูลเพื่อติดตามพัฒนาการของครู ตรวจและให้ข้อเสนอแนะ ผสมผสานความคิดเห็นเพื่อพัฒนาจุดแข็งและแก้ไขจุดอ่อน จัดทำคู่มือและตัวอย่างการเขียนรายงานที่มีคุณภาพ ” สัมภาษณ์ นาย ญ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเกาะจาก (วันที่สัมภาษณ์ 27 พฤศจิกายน 2567)

2.3 ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

การฝึกอบรม สถานศึกษากำหนดเป้าหมายและเนื้อหาฝึกอบรม เตรียมเอกสาร คู่มือ ตัวอย่างรายงาน และแบบฝึกอบรม จัดการสอนบรรยาย กิจกรรมกลุ่ม และอภิปราย ให้ทดลองเขียนรายงานตามระดับความคาดหวัง ตรวจรายงานและให้ข้อเสนอแนะแบบเฉพาะเจาะจง สอบประเมินความเข้าใจและรวบรวมความคิดเห็น ใช้ผลประเมินปรับปรุงหลักสูตร เพิ่มเนื้อหาใหม่ จัดทำแหล่งเรียนรู้เสริม เช่น วิดีโอการสอน

การนิเทศติดตาม สถานศึกษากำหนดเป้าหมาย แผนเนื้อหา และตารางเวลาที่เหมาะสม เตรียมตัวอย่างรายงานและแบบฟอร์มมาตรฐาน นิเทศรายบุคคลหรือกลุ่มผ่านการประชุมหรือวิดีโอคอล ตรวจรายงานและให้คำแนะนำเฉพาะบุคคล ตรวจสอบรายงาน พร้อมข้อเสนอแนะ ประเมินความก้าวหน้าและปรับปรุงตามความต้องการ นำผลการประเมินมาปรับปรุงแนวทางนิเทศ ติดตามความก้าวหน้าหลังนิเทศและให้ความช่วยเหลือเพิ่มเติมตามความต้องการของครู

การประเมินผล สถานศึกษากำหนดเป้าหมายและเกณฑ์การประเมิน จัดทำเอกสารแนะนำเกณฑ์พร้อมตัวอย่าง รวบรวมรายงานและจัดการประเมินรายบุคคลหรือกลุ่ม ให้ข้อเสนอแนะแบบเจาะจงและปรับปรุงกระบวนการเขียน ตรวจสอบและสรุปผลการพัฒนาของผู้เขียน รวบรวมความคิดเห็นเพื่อวิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ควรปรับปรุง ใช้ผลประเมินปรับปรุงคู่มือ ตัวอย่างรายงาน และจัดกิจกรรมเสริม พัฒนาทักษะการเขียนให้สอดคล้องกับการสนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งมีผู้เกี่ยวข้องได้เสนอความคิดเห็นดังนี้

“ดิฉันมีความคิดเห็นว่า วางแผนการฝึกอบรม จะต้องเป็นแผนที่สามารถปรับเปลี่ยนได้หากจำเป็น เพื่อให้ครูที่มีทักษะหลากหลายได้รับประโยชน์สูงสุดจากการอบรม” สัมภาษณ์ นางสาว ฑ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีสุวรรณ (วันที่สัมภาษณ์ 25 พฤศจิกายน 2567)

“ดิฉันมีความคิดเห็นว่า ในการนิเทศติดตามด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้นั้น ต้องตรวจสอบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง อยู่ระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามวิทยฐานะหรือไม่ โดยมีการตรวจสอบการเขียนรายงานและเอกสารให้สอดคล้องกับแต่ละตัวชี้วัด และมีติดตามความก้าวหน้าหลังนิเทศและให้ความช่วยเหลือเพิ่มเติมตามความต้องการของครู” สัมภาษณ์ นางสาว ฐ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหงส์แก้ว (วันที่สัมภาษณ์ 19 พฤศจิกายน 2567)

“ดิฉันมีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาต้องกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์การประเมิน จัดทำเอกสารแนะนำเกณฑ์พร้อมตัวอย่าง รวบรวมรายงานและจัดการประเมินรายบุคคลหรือกลุ่ม ให้ข้อเสนอแนะแบบเจาะจงและปรับปรุงกระบวนการเขียน ตรวจสอบและสรุปผลการพัฒนาของผู้เขียน” สัมภาษณ์ นางสาว ฏ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปิยาราม (วันที่สัมภาษณ์ 22 พฤศจิกายน 2567)

2.4 ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

การฝึกอบรม สถานศึกษากำหนดเป้าหมายและวางแผนเนื้อหาอบรม สำรวจความต้องการเพื่อปรับเนื้อหาให้เหมาะสม ดำเนินการฝึกอบรมด้วยการบรรยาย อภิปราย และฝึกปฏิบัติจริง จัดกิจกรรมกลุ่มและการฝึกเขียนรายงาน

วิเคราะห์รายงาน ให้ข้อเสนอแนะ และเก็บความคิดเห็นผู้เข้าอบรม ใช้แบบฟอร์มประเมินเพื่อพัฒนาการอบรม ใช้ผลประเมินปรับปรุงรูปแบบการอบรม ประเมินผลระยะยาวเพื่อวัดการพัฒนาต่อเนื่อง

การนิเทศติดตาม สถานศึกษากำหนดเป้าหมายการนิเทศ ปรับเกณฑ์ประเมิน พร้อมจัดทำคู่มือ ตรวจรายงาน สัมภาษณ์และนิเทศแบบยืดหยุ่น เช่น นิเทศทางไกล แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและบันทึกผลการนิเทศ ตรวจรายงานพร้อมให้ข้อเสนอแนะเจาะจง จัดทำแบบประเมินและรายงานผลการประเมินรายบุคคล สร้างตัวอย่างรายงานคุณภาพและกิจกรรมเสริมทักษะ ติดตามผลพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การประเมินผล สถานศึกษาประชุมกำหนดเป้าหมายการประเมินผลให้สอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้และวิทยฐานะ สำรวจความคิดเห็นบุคลากรล่วงหน้าเพื่อปรับเป้าหมายและเกณฑ์การประเมิน จัดทำคู่มือและแผนปฏิบัติการเพื่อช่วยให้เข้าใจขั้นตอนชัดเจนมอบหมายผู้รับผิดชอบประเมินรายงานจริงโดยใช้เกณฑ์ที่กำหนด พร้อมให้ข้อเสนอแนะและจัดอภิปรายเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จัดทำระบบออนไลน์สำหรับติดตามและรวบรวมข้อมูลได้สะดวก ตรวจสอบรายงานพร้อมให้ข้อเสนอแนะเฉพาะเจาะจง ติดตามผลระยะยาวและวัดผลการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จัดประชุมระยะสั้นเพื่อแลกเปลี่ยนความก้าวหน้าและความคิดเห็นร่วมกัน สร้างตัวอย่างรายงานที่มีคุณภาพและจัดกิจกรรมเสริมทักษะ ติดตามผลพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีผู้เกี่ยวข้องได้เสนอความคิดเห็นดังนี้

“ดิฉันมีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาต้องดำเนินการโดยการประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมายการจัดการฝึกอบรมที่ชัดเจน เช่น การพัฒนาทักษะการเขียนรายงานผลการพัฒนาตนเองและวิชาชีพที่มีคุณภาพ มีการวางแผนเนื้อหาและระยะเวลาการฝึกอบรมที่ครอบคลุมกระบวนการเขียนรายงาน” สัมภาษณ์ นางสาว ฑ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีสุวรรณ (วันที่สัมภาษณ์ 25 พฤศจิกายน 2567)

“ดิฉันมีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาควรมอบหมายผู้รับผิดชอบในการนิเทศติดตาม และกำหนดแนวปฏิบัติในการตรวจสอบการเขียนรายงานผล โดยเน้นการตรวจสอบรายงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้จัดทำขึ้นตามจริง มีการใช้วิธีการที่เหมาะสม และมีการติดตามผลพัฒนาอย่างต่อเนื่อง” สัมภาษณ์ นางสาว ฏ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปิยาราม (วันที่สัมภาษณ์ 22 พฤศจิกายน 2567)

“ดิฉันมีความคิดเห็นว่า จะต้องมีการจัดประชุมกำหนดเป้าหมายการประเมินผลให้สอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้และวิทยฐานะ สำรวจความคิดเห็นบุคลากรล่วงหน้าเพื่อปรับเป้าหมายและเกณฑ์การประเมิน จัดทำคู่มือและแผนปฏิบัติการเพื่อช่วยให้เข้าใจขั้นตอนชัดเจนมอบหมายผู้รับผิดชอบประเมินรายงานจริงโดยใช้เกณฑ์ที่กำหนด พร้อมให้ข้อเสนอแนะและจัดอภิปรายเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น” สัมภาษณ์ นางสาว ฑ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีสุวรรณ (วันที่สัมภาษณ์ 25 พฤศจิกายน 2567)

2.5 ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

การฝึกอบรม สถานศึกษากำหนดเป้าหมายอบรม เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ วางแผนเนื้อหา รูปแบบอบรม และจัดทำเอกสารสนับสนุน ดำเนินการฝึกอบรม ใช้การบรรยาย กิจกรรมกลุ่ม และฝึกปฏิบัติจริง วิเคราะห์ปัญหา ทดลองเขียนข้อตกลง และประเมินระหว่างอบรม ตรวจข้อตกลง พร้อมให้ข้อเสนอแนะ ประเมินความเข้าใจและเก็บข้อมูลปรับปรุงการอบรม ปรับหลักสูตร เพิ่มเนื้อหา และจัดอบรมเสริม ติดตามผลการใช้งานและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

การนิเทศติดตาม สถานศึกษากำหนดเป้าหมายและเกณฑ์ประเมินร่วมกับครู วางแผนระยะเวลาและกระบวนการติดตาม ใช้การสัมภาษณ์ นำเสนอ และให้ข้อเสนอแนะ จัดประชุมกลุ่มและใช้แบบฟอร์มประเมินที่ครอบคลุม วิเคราะห์ข้อตกลง ให้ข้อเสนอแนะเฉพาะเจาะจง ใช้ช่องทางออนไลน์สำหรับแชร์ข้อมูลและประสบการณ์ สร้างตัวอย่างข้อตกลง จัดทำคู่มือ และกิจกรรมเสริม ติดตามผลระยะยาวเพื่อประเมินผลต่อผู้เรียน

การประเมินผล สถานศึกษากำหนดเป้าหมายและเกณฑ์ประเมินข้อตกลง จัดกิจกรรมฝึกเขียนข้อตกลงก่อนการประเมิน ประเมินข้อตกลงตามเกณฑ์ พร้อมให้ข้อเสนอแนะ ใช้เทคโนโลยีออนไลน์ในการรวบรวมข้อมูล ให้ข้อเสนอแนะเฉพาะเจาะจง รวบรวมความคิดเห็น ประเมินการประยุกต์ใช้และผลพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงกระบวนการเขียน เช่น คู่มือ ตัวอย่าง และกิจกรรม ติดตามผลลัพธ์ผู้เรียนและพัฒนาต่อเนื่อง ซึ่งมีผู้เกี่ยวข้องได้เสนอความคิดเห็นดังนี้

“ผมมีความคิดเห็นว่า ควรมีการวางแผนเนื้อหาและระยะเวลาของการฝึกอบรม รวมถึงรูปแบบการอบรมที่เหมาะสม เช่น การบรรยายเพื่อให้ข้อมูล การอภิปรายเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการฝึกปฏิบัติจริง โดยจัดเตรียมเอกสารสนับสนุน เช่น คู่มือการเขียนข้อตกลง ตัวอย่างข้อตกลงที่ดี และแบบฟอร์มที่ชัดเจน กำหนดให้มีการติดตามผลหลังจากการฝึกอบรม” สัมภาษณ์ นาย ญ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเกาะจาก (วันที่สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2567)

“ดิฉันมีความคิดเห็นว่า ในการนิเทศนั้น ต้องกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์ประเมินร่วมกับครู วางแผนระยะเวลาและกระบวนการติดตาม ใช้การสัมภาษณ์ นำเสนอ และให้ข้อเสนอแนะ จัดประชุมกลุ่มและใช้แบบฟอร์มประเมินที่ครอบคลุม” สัมภาษณ์ นางสาว ฏ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปิยาราม (วันที่สัมภาษณ์ 22 พฤศจิกายน 2567)

“ดิฉันมีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาควรมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบในการติดตามและวิเคราะห์ข้อตกลงที่ครูได้เขียนขึ้น โดยให้ข้อเสนอแนะแบบเฉพาะเจาะจงเพื่อนำไปปรับปรุงข้อตกลงให้ดีขึ้น และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน จัดทำรายงานการติดตามผลเพื่อให้ครูสามารถทบทวนและนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงข้อตกลงได้ง่ายขึ้น” สัมภาษณ์ นางสาว ฐ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหงส์แก้ว (วันที่สัมภาษณ์ 19 พฤศจิกายน 2567)

3. ผลการนำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

จากการนำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนมีความเห็นว่า มีความเหมาะสม เป็นไปได้ มีประโยชน์ (โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 1) จึงสรุปได้ว่า สามารถนำใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูได้ดี

ตารางที่ 1 สรุปผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความมีประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

แนวทางการดำเนินงาน	ผลการประเมิน					
	เป็นไปได้	เป็นไปไม่ได้	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เป็นประโยชน์	ไม่เป็นประโยชน์
ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด	✓✓✓		✓✓✓		✓✓✓	
ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้	✓✓✓		✓✓✓		✓✓✓	
ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	✓✓✓		✓✓✓		✓✓✓	
ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	✓✓✓		✓✓✓		✓✓✓	
ด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	✓✓✓		✓✓✓		✓✓✓	

หมายเหตุ ✓✓✓ คือ ผลการประเมินของผู้ทรงท่านที่ 1, 2, 3

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาสภาพการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู พบว่า ถึงแม้จะมีการดำเนินงาน และให้ความสำคัญในกระบวนการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ทั้ง 5 ด้านอย่างครบถ้วน คือ ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ด้านการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน แต่จากการศึกษาก็ยังพบว่า สภาพการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู พบปัญหาในเรื่องของความสำเร็จในการพัฒนาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยพบว่า บางครั้งไม่สามารถแก้ไขปัญหาของผู้เรียนได้ เนื่องจากขาดวิธีการแก้ไขที่หลากหลาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูยังเป็นการประเมินรูปแบบใหม่ ทำให้บุคลากร ยังขาดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนในการจัดทำข้อตกลง และมีความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาตนเองในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ซึ่งสอดคล้องกับ บันเย็น เพ็งกระจ่าง (2561) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาครูด้านการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 มีปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาครูด้านการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ครูส่วนใหญ่ยังขาดการพัฒนาและขาดการฝึกอบรม รองลงมา คือ ขาดแคลนงบประมาณในการการสร้างสื่อนวัตกรรมใหม่ ๆ และด้านการประสานงานที่ไม่ค่อยตรงกันน้อยที่สุด

ในส่วนของแนวทางการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู มีการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรมาใช้ในการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนาของครู ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูนั้น ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย จึงมีความจำเป็นที่ครูจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานอย่างถ่องแท้ ดังนั้นจึงควรมีการสรรหาวิทยากรที่มีประสบการณ์ในเรื่องการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู และมีทักษะการถ่ายทอดความรู้ เพื่อจัดการฝึกอบรมให้กับครูได้อย่างถูกต้องและครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และควรมีการนิเทศต่อเนื่องเป็นระยะเวลา โดยนำเอากระบวนการพัฒนาบุคลากรมาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญพิชชา ใจยอด (2565) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการส่งเสริมการทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ผลการวิจัย ในการส่งเสริมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่ควรจัดอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนในการเข้าร่วมการอบรม และครูควรมีการศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน สอดคล้องกับ สุวดี ถามูล (2565) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการและแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ควรจัดอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนา พร้อมทั้งจัดทำคู่มือหรือตัวอย่างเผยแพร่ทางสื่อออนไลน์ เพื่อให้ครูสามารถเข้ามาศึกษาเพิ่มเติมได้อยู่เสมอ ซึ่งผู้บริหารต้องส่งเสริมสนับสนุนในการเข้าร่วมอบรม และครูผู้สอน ควรสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในโรงเรียน เพื่อจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่วิทยฐานะที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ วรัญญา แก้ววงวาน และณัฐิยา ตันตรานนท์ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ พบว่า วิธีการพัฒนาครู มีความต้องการจำเป็นที่จะได้รับการพัฒนาโดยวิธีการฝึกอบรม 1) ปัจจัยส่งเสริมและสนับสนุน มีความต้องการจำเป็นในด้านอุปกรณ์อำนวยความสะดวก และ 2) แนวทางการพัฒนาครู พบว่า สถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณจัดซื้ออุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้แก่ครู และควรจัดทำโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูลงในแผนปฏิบัติการประจำปี

ผลการนำเสนอและประเมินแนวทาง พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนมีความเห็นว่า แนวทางที่จัดทำนี้ มีความเหมาะสม เป็นไปได้ มีประโยชน์ โดยใช้วิธีการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนาของครู ผ่านกระบวนการพัฒนาบุคลากร คือ 1) การฝึกอบรม 2) การนิเทศติดตาม 3) การประเมินผล มาเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงของครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า มีความเป็นไปได้ เหมาะสมและเป็นประโยชน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการนำกระบวนการพัฒนาบุคลากรมาใช้ ทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานในส่วนที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจน ให้สามารถจัดทำข้อตกลงในการพัฒนาได้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดิฐารัตน์ ลีวรางกุล (2566) ได้ศึกษาเรื่องกระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานโดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า กระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ เกริกเกียรติ นรินทร์ และพิมพ์พร จารุจิตร์ (2566) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการจัดการความรู้สำหรับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การประเมินแนวทาง ในด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

องค์ความรู้ใหม่

แนวทางการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 หลักการที่สำคัญ คือ การเพิ่มความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ครูมีแนวทางในการวางแผนการเรียนการสอนของตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้มากที่สุด และในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูนั้นจะต้องเป็นกระบวนการที่ได้รับความร่วมมือ และมีส่วนร่วมกันในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองรวมไปถึงนักเรียน โดยในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูจะต้องยึดตามหลักการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ที่ ก.ค.ศ. กำหนด 5 ด้าน คือ ด้านการนับชั่วโมงภาระงานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ด้านผลการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ ด้านผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ด้านผลการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และด้านข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้วิธีการพัฒนาการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนาของครูผ่านกระบวนการพัฒนาบุคลากร คือ 1) การฝึกอบรม 2) การนิเทศติดตาม และ 3) การประเมินผล และที่สำคัญ คือ สถานศึกษาควรมีการตรวจสอบการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอด้วยเช่นกัน

สรุปผลการวิจัย

สภาพการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู พบว่า การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูแม้ว่าจะครอบคลุมทั้ง 5 ด้านตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด แต่ยังประสบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน เช่น ภาระงานที่มากเกินไป การขาดสื่อการสอนที่เหมาะสม และการขาดข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย ซึ่งส่งผลให้การประเมินในรูปแบบใหม่ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาข้อตกลงดังกล่าว จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมครูเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะการนิเทศอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน และการจัดทำคู่มือเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน ซึ่งจะช่วยสะท้อนความสำเร็จและปัญหาที่เกิดขึ้น จากการวิจัยพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเห็นพ้องกันว่าแนวทางที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ควรดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดโครงการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูอย่างต่อเนื่องในทุกปีการศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ

1.3 สถานศึกษา ควรกำหนดแนวทางและกลไกในการตรวจสอบการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูให้เป็นระบบและดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความถูกต้อง ชัดเจน และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน เพื่อให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างแนวทางการพัฒนาครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.2 ควรศึกษารูปแบบและแนวทางการจัดทำ "ประเด็นท้าทาย" ในการพัฒนางานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางที่เหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.3 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนา คู่มือการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติได้จริง ช่วยให้ครูสามารถจัดทำข้อตกลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นมาตรฐานเดียวกันในระดับสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

เกริกเกียรติ นรินทร์ และ พิมพ์พร จารุจิตร์. (2566). แนวทางการจัดการความรู้สำหรับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3. *วารสารการบริหาร และการนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 14*(1), 64-82.

โกมล จันทวงษ์. (2560). การอภิวัฒน์ชุมชนท้องถิ่นในกระแสโลกาภิวัตน์. *วารสารวิจัยและพัฒนาวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 7*(0), 117

ดิฐารัตน์ ลีวรางกุล. (2566). กระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานโดยใช้หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 9*(3), 36-51.

เดลินิวส์ ออนไลน์. (2567). *ตรีนุช รับครูสะท้อนประเมิน PA มีปัญหา.* สืบค้นจาก https://www.dailynews.co.th/news/521901/.

เนตรนภา ภูมิโคกรักษ์. (2565). การส่งเสริมคุณภาพครูในสถานศึกษายุควิถีใหม่. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 13*(1), 129-143.

บันเย็น เพ็งกระจ่าง. (2561). *การพัฒนาการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศ คลองหลวง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน*. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).

เพ็ญพิชชา ใจยอด. (2565). *การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการส่งเสริมการทำข้อตกลงในการพัฒนางานตำแหน่งครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก.* (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).

วรัญญา แก้ววงวาน และ ณัฐิยา ตันตรานนท์. (2567). แนวทางการพัฒนาครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู สำหรับวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่. *วารสารวิจยวิชาการ, 7*(3), 335-350.

สำนักงาน ก.ค.ศ. (2564). *คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู.* สืบค้นจาก https://otepc.go.th/images/00_YEAR2564/03_PV1/1Mv9-2564.pdf.

สุพจน์ รามณี. (2567). แนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษ ที่ 21 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครศรีธรรมราช, *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7*(3), 573-587.

สุวดี ถามูล. (2565). *ความต้องการและแนวทางการพัฒนามาตรฐานตำแหน่งครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ PA สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2*. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).

อังค์วรา วงษ์รักษา. (2564). ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการประเมินหลักสูตรการอาชีวศึกษา ระดับปริญญาตรี: การประยุกต์ใช้การประเมินพหุแนวคิด. *วารสารปัญญาภิวัฒน์, 13*(1), 189–200.

Eisinga, Grotenhuis & Pelzer. (2012). The reliability of a two-item scale: Pearson, Cronbach, or Spearman-Brown?. *International Journal of Public Health, 58*(4), 637-642.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. (2nd Edition). New York: John Wiley & Sons.